



Economie de marchés et sécurisation des parcours professionnels

Pierre Cahuc, André Zylberberg

► To cite this version:

Pierre Cahuc, André Zylberberg. Economie de marchés et sécurisation des parcours professionnels. Risques : les cahiers de l'assurance, 2007, 71, pp.43-48. halshs-00255861

HAL Id: halshs-00255861

<https://shs.hal.science/halshs-00255861>

Submitted on 14 Feb 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Economie de marchés et sécurisation des parcours professionnels

Pierre Cahuc, Professeur à l'Ecole polytechnique, CREST, IZA, CEPR.

André Zylberberg, Directeur de recherche au CNRS, Université de Paris 1.

Les innovations font naître de nouveaux produits, de nouvelles firmes, de nouvelles industries et font disparaître les procédés anciens. Une économie de marchés où règne la concurrence est perpétuellement agitée par les tentatives des entreprises de s'approprier de nouveaux débouchés. Certaines de ces tentatives connaissent le succès, en général temporaire, la concurrence ne permet aucun repos, d'autres échouent. La concurrence engendre un bouillonnement d'essais et d'erreurs, de succès et d'échecs, de créations et de destructions. Par essence, ce bouillonnement est *imprévisible*. Une économie de marché se caractérise par une incertitude *permanente* et, surtout, *inévitable*, car consubstantielle à la concurrence que se livrent les entrepreneurs. La succession des innovations augmente sans relâche la richesse collective, mais nous ne savons pas quels seront ses effets sur l'avenir de chacun d'entre nous. Une société où les robots réaliseront des tâches de plus en plus complexes sera plus riche que celles qui l'ont précédée, mais aura-t-elle besoin de plus ou de moins de travailleurs peu qualifiés ? Nul ne le sait. Le développement des logiciels de traduction automatique fera-t-il disparaître les interprètes et les traducteurs ? Nul ne le sait. Et même si ces professions devaient effectivement disparaître nul ne sait à quel horizon cela se produira.

Aujourd'hui le conflit entre le capital et le travail est tout autant celui d'un partage du risque que celui d'un partage de la valeur ajoutée. Les solutions à ce conflit ne peuvent se trouver qu'à travers un développement important des institutions permettant d'*assurer* l'ensemble des individus, surtout sur le long terme. La sécurisation des parcours professionnel procède de cette philosophie.

Concurrence et destruction créatrice

En permettant l'éclosion d'activités nouvelles, une économie où règne la concurrence entre les producteurs permet d'accroître en permanence la taille du gâteau que la société peut se partager. Malheureusement ce « miracle » a des contreparties : l'éclosion de nouvelles activités, en créant de nouveaux emplois, plus productifs, détruit des emplois anciens, devenus insuffisamment productifs. Ainsi, dans une économie concurrentielle, les entreprises doivent sans cesse innover, en essayant de nouvelles méthodes de production et de gestion du personnel, ou en tentant de vendre de nouveaux produits, pour améliorer ou simplement maintenir leur rentabilité. Certaines innovations sont fructueuses, d'autres échouent. Les entreprises ayant la capacité et la chance d'adopter les bonnes innovations prennent des parts de marché aux autres. C'est dans ces essais et ces erreurs, motivés par la recherche du profit, que la croissance de la productivité trouve sa source et se solde par des réallocations d'emplois entre les entreprises, mais aussi au sein des entreprises. En ce sens, les destructions d'emplois sont bien l'expression d'une création de valeur supplémentaire : des emplois sont détruits dans une entreprise parce que d'autres, plus productifs, sont créés dans cette entreprise ou ailleurs. Telle est la logique du processus de destruction créatrice cher à Joseph Schumpeter. Selon cette logique, la prospérité provient des réallocations d'emplois.

Selon une étude récente, l'ampleur de ce processus de création et de destruction d'emplois est telle qu'un pays comme la France détruit chaque année plus d'un million d'emplois¹. Mais il ne faut pas oublier que ces destructions d'emplois sont en écrasante majorité la contrepartie de créations d'emplois, plus productifs, permettant de produire à moindre coût et donc d'obtenir des produits moins chers, avec des salaires et des profits plus élevés. La nature des réallocations d'emploi est souvent méconnue, car ses bienfaits, contrairement à ses inconvénients, sont diffus et peu apparents. En effet, si les destructions d'emploi induites par la concurrence sont apparentes et sans cesse dénoncées, les créations d'emplois, qui sont aussi possibles grâce au jeu de la concurrence, sont peu médiatisées, car elles sont considérées comme un phénomène normal. On a donc tendance à les oublier. En témoignent l'audience et la mansuétude accordées à quelques apôtres de la disparition inéluctable du travail comme Viviane Forrester qui proclame, en 1996, dans son livre *L'horreur économique*, que les termes de « créations d'emplois » sont une « formule que l'on sait vide, définitivement flétrie, mais qui n'en est pas moins incontournable, car cesser de mentir à ce propos pourrait vite signifier cesser d'y croire, avoir à se réveiller pour se découvrir au sein d'un cauchemar qui n'appartient pas au domaine du sommeil, ni même du rêve éveillé »², elle ne considère à l'évidence que les destructions et oublie les créations. Jeremy Rifkin fait preuve du même aveuglement dans son livre *La fin du travail*, paru en 1995 aux Etats-Unis et qui fut un autre grand succès de librairie. Il écrit un livre de plus de 400 pages, étayées d'une multitude d'exemples d'entreprises détruisant des emplois, pour « démontrer » que l'heure de la fin du travail a sonné. Si la France détruit à elle seule plus d'un million d'emplois tous les ans, il n'est pas difficile de raconter des dizaines d'histoires de faillites ou de compression de personnel.

Les économies industrialisées détruisent certes beaucoup d'emplois, mais elles en créent aussi beaucoup. Toutes les données dont nous disposons n'apportent pas le moindre début de preuve à ces pseudo théories catastrophistes. Comment expliquer alors l'audience et le succès de ces faux prophètes ? Il est probable que l'évocation de l'apocalypse frappe immédiatement et sans effort l'imagination. Face à cela, la présentation d'un bilan nuancé prend vite l'allure d'un pensum ennuyeux et, par nature, contestable. De plus, les destructions d'emplois sont souvent synonymes de drames personnels. La détresse et la colère peuvent être facilement instrumentalisées, tandis que les créations d'emplois sont le plus souvent diffuses et, en règle générale, il n'y a rien à montrer. Jouer sur les peurs millénaristes (et celle de la fin du travail en fait partie) aura toujours plus d'écho qu'une étude sérieuse, chiffrée qui aboutit à des conclusions peu spectaculaires et pas toujours tranchées.

Destruction créatrice, emploi et productivité

Disposant aujourd'hui de nombreuses données issues d'enquêtes couvrant de longues périodes, les études récentes montrent que les innovations améliorent la productivité principalement grâce au processus de destruction créatrice. Pour une part importante ce processus a lieu au sein des entreprises existantes³, mais c'est loin d'être toujours le cas. La conjugaison des réallocations d'emplois entre des entreprises *différentes*, l'apparition de *nouvelles* entreprises et les *disparitions* d'entreprises plus anciennes expliquent la moitié de la croissance de la productivité du secteur manufacturier nord américain dans les années 1980 et 1990⁴. Les chiffres

¹ Voir Muriel Barlet, Didier Blanchet, Laure Crusson, Pauline Givord, Claude Picart, Roland Rathelot et Patrick Sillard, « Flux d'emplois, flux de main-d'œuvre et internationalisation », *Dossiers - Flux de main-d'œuvre, flux d'emplois et internationalisation*, Insee, 2007.

² Dans *L'horreur économique*, Forrester, 1996, page 74.

³ Pour une étude portant sur dix pays de l'OCDE, voir Stefano Scarpetta, Phillip Hemmings, Thierry Tresselt et Jaeson Woo, "The role of policy and institution for productivity and firm dynamics: evidence from micro and industry data", Working Paper n° 329, 2002, OECD Economics Department. Disponible à l'adresse www.oecd.org/econ.

⁴ Voir Lucia Foster, John Haltiwanger, et C.-J. Krizan, « Aggregate productivity growth : lessons from microeconomic evidence » dans Dean, E., Harper, M. et Hulten, C. (éditeurs), *New Developments in Productivity Analysis*, University of

sont encore plus frappants dans le secteur du commerce de détail. Depuis la fin des années 1980, celui-ci a connu une révolution liée au progrès de l'informatique. Cette révolution tient à l'usage des codes barres, mais aussi à la transmission immédiate de tous les achats enregistrés aux caisses vers les services d'approvisionnement qui peuvent à leur tour ajuster très rapidement l'état des stocks. Aux Etats-Unis, sur la décennie 1987-1997, les réallocations entre entreprises comptent pour plus de 80% de la croissance de la productivité du secteur. En d'autres termes, moins de 20% de la croissance de la productivité du commerce de détail proviennent des réorganisations au sein d'un *même* établissement⁵.

Pourquoi les réorganisations des emplois au sein des établissements existants n'ont-elles, dans certains secteurs, qu'une responsabilité modeste dans la croissance de la productivité ? Ricardo Caballero et Mohamad Hammour⁶ ont particulièrement étudié cette question. Leur principale conclusion est que le fonctionnement d'une entreprise a toujours un fort degré de *spécificité*. Chaque entreprise est une alchimie complexe, façonnée par le temps, de savoir faire technique, d'imbrications de liens personnels ou collectifs pas toujours explicites, d'organisation du travail ayant ses règles et ses coutumes, de manière de prendre des décisions, etc. Cet amalgame est en grande partie propre à chaque entreprise et il ne fonctionne bien qu'au sein de cette entité particulière. Une entreprise ressemble plus à un système composé de liaisons *irréversibles* entre certains de ses éléments qu'à une collection d'individus indifférenciés et de machines que l'on pourrait remodeler à l'envi. Lorsque apparaît une innovation technologique ou lorsque les conditions de la concurrence se modifient, certaines entreprises ou certaines unités d'une même entreprise ne sont pas capables de s'y adapter, car le degré de spécificité des relations internes est trop fort. Elles disparaissent, en partie ou en totalité, et en même temps des entreprises ou des établissements mieux adaptés émergent, au profit du plus grand nombre. La profonde réorganisation du transport aérien au début du 21^{ème} siècle illustre à merveille ce constat.

La croissance de la productivité fait pourtant peur. En effet, chacun a en tête un mécanisme a priori logique : pour améliorer la productivité, il faut licencier. En fait, les études chiffrées démontrent exactement le contraire. Par exemple, Bruno Crépon et Richard Duhautois trouvent, qu'en France, au cours des années 80 comme au cours des années 90, ce sont les entreprises dont la productivité croît le plus vite qui créent le plus d'emploi⁷. Une étude portant sur les Etats-Unis aboutit à un constat similaire⁸. Ainsi, contrairement à la croyance populaire, il apparaît qu'augmenter la productivité est, en moyenne, favorable à l'emploi.

Un monde incertain

C'est le caractère imprévisible de l'économie de marché qui la rend insupportable à beaucoup, pour ne pas dire au plus grand nombre. Il est en effet difficile de percevoir que la croissance des richesses est indissociable de l'incertitude radicale qu'engendre la concurrence. Cette incertitude radicale est d'autant plus insupportable qu'elle peut entraîner, à terme, une

Chicago Press, 2001. Cette étude montre aussi que dans le sous-secteur de la réparation automobile, la croissance de la productivité est entièrement due aux nouvelles firmes de ce sous secteur et, qu'en moyenne, les anciennes firmes auraient eu tendance à faire *baisser* la productivité.

⁵ Voir Lucia Foster, John Haltiwanger, et C.-J. Kisan, « The link between aggregate and micro productivity growth : evidence from retail trade », *NBER Working Paper* n° 9120, août 2002. Disponible à l'adresse <http://www.nber.org/papers/w9120>.

⁶ En particulier dans leur article, « On the timing and efficiency of creative destruction », *Quarterly Journal of Economics*, vol 111, pp. 805-852.

⁷ « Ralentissement de la productivité et réallocation d'emplois : deux régimes de croissance », *Economie et Statistique*, 2004.

⁸ Baily, M., Bartelsman, E. et Haltiwanger, J., « Labor Productivity : Structural Change and Cyclical Dynamics », *The Review of Economics and Statistics*, 2001, vol. 83, n° 3, pp. 420-433.

répartition très inégale des richesses⁹. Le mouvement permanent de créations et de destructions produit des gains pour la collectivité toute entière, mais ils ne sont pas forcément distribués selon les mérites et les responsabilités de chacun. L'ouvrière d'une usine du textile traditionnel qui perd son emploi du fait de la concurrence des pays à bas salaires n'en est pas responsable. Le chef de rayon de Marks et Spencer, qui voit disparaître le magasin dans lequel il travaille, n'est pas responsable du changement des goûts des consommateurs. Le processus de destruction créatrice produit inévitablement ce type d'aléa. Aujourd'hui, des millions de personnes bénéficient peu de la croissance économique, même dans les pays les plus riches. A elle seule, la France compte plus d'un million d'allocataires du RMI dont une très grande majorité est exclue de fait du marché du travail. Intrinsèquement, le marché reste une formidable machine à créer des richesses, mais aussi à exclure. Ces deux phénomènes sont indissociables ; en suscitant la recherche du profit, le marché enrichit certains, mais appauvrit d'autres, souvent ceux qui sont déjà les plus pauvres au départ.

Il est vraisemblable que la répartition des risques soit devenue plus inégalitaire au cours des vingt dernières années. Au sein des travailleurs, mais aussi entre les actionnaires et l'ensemble des salariés. Une étude récente de David Thesmar et Mathias Thoening montre que, paradoxalement, en France, à partir de la fin des années 1980, le risque d'entreprise serait de moins en moins pris en charge par les actionnaires...et de plus en plus par les salariés¹⁰ ! Fondamentalement, ce phénomène serait dû à la moindre importance des entreprises familiales et à la montée en puissance des entreprises appartenant à des actionnaires multiples, contrôlées, en fait, par des fonds d'investissement. Ces derniers sont beaucoup plus à même de diversifier les risques (ce qui est bon pour l'actionnaire), mais accroît fortement la volatilité des profits et des emplois pour chaque entreprise (ce qui est moins bon pour le salarié de l'entreprise en question). L'étude de David Thesmar et Mathias Thoening montre que cette volatilité se transmet à l'ensemble des firmes, qu'elles soient cotées en bourse ou non. Le résultat est que les travailleurs pris dans leur ensemble, subissent plus le risque d'entreprise que l'ensemble des actionnaires. Pour « compenser » cette nouvelle fonction des travailleurs de ce nouveau rôle, on pourrait songer à augmenter les salaires. Mais Philippe Martin, professeur d'économie à l'université de Paris 1, note à juste titre que ce transfert du risque ne s'est pas accompagné d'une modification dans le partage de la valeur ajoutée. Depuis 10 ans, le « travail » s'attribue environ deux tiers des richesses produites et le « capital » récolte le tiers restant. Toute hausse des salaires modifierait vraisemblablement le partage de la valeur ajoutée à court terme, mais les entreprises réagiraient en diminuant progressivement leur niveau d'emploi et le partage de la valeur ajoutée ne serait ainsi pas modifié sur le long terme¹¹. Le conflit entre le capital et le travail est donc aujourd'hui tout autant celui d'un partage du risque que celui d'un partage de la valeur ajoutée.

Concilier sécurité et concurrence

De façon générale, les conflits liés au partage du risque, que ce soit entre les travailleurs et les détenteurs du capital, ou entre les travailleurs eux-mêmes, ne peuvent trouver de solutions qu'à travers un développement important des institutions permettant d'*assurer* l'ensemble des échanges, surtout sur le très long terme. Dans une société où la richesse collective augmente en permanence, il est possible d'assurer convenablement chaque personne en diluant le plus possible les risques au sein de l'ensemble du corps social. Encore faut-il imaginer les institutions qui

⁹ Une économie de marché non régulée peut connaître bien d'autres échecs, en particulier pour tout ce qui touche à l'environnement et au bien être des générations futures. Le livre de Roger Guesnerie, *L'Economie de marché*, Flammarion, collection Dominos, 1996, dresse un bilan exhaustif des succès et des échecs de ce mode d'organisation des échanges.

¹⁰ « Financial Market Development and the Rise in Firm Level Uncertainty », *CEPR Working Paper* 4761, 2006.

¹¹ Philippe Martin, « Capital et travail, inégalité des risques », article paru dans le journal *Libération*, le 4 juillet 2005, p. 37.

permettent effectivement ce partage efficace du risque¹². En l'absence de telles institutions, les conflits autour du partage du risque ne feront qu'accentuer les comportements de repli sur les « rentes » existantes. A l'inverse, l'avènement d'institutions susceptibles de mieux assurer les individus tout au long de leur vie rend moins profitables les luttes pour la préservation de ces rentes de situation et permet donc de mettre en œuvre plus facilement les réformes nécessaires. Dans le domaine de l'emploi, la réflexion sur ce point a beaucoup progressé au cours de ces dernières années. A l'idée de sécurisation des emplois, incompatible avec le processus de destruction créatrice, elle tend aujourd'hui à lui préférer celle de « sécurisation des parcours professionnels » ou de « Sécurité Sociale Professionnelle ».

La « Sécurité Sociale » instituée en France par les ordonnances de 1945 avait pour objectif de garantir « à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Trouvant sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale, elle répond à la préoccupation de débarrasser les travailleurs de l'incertitude du lendemain, de cette incertitude constante qui crée chez eux un sentiment d'infériorité et qui est la base réelle et profonde de la distinction des classes entre les possédants sûrs d'eux-mêmes et de leur avenir et les travailleurs sur qui pèse, à tout moment, la menace de la misère¹³ ». Certes, une Sécurité Sociale Professionnelle aussi performante soit elle ne pourra garantir un emploi pour chacun à chaque instant de sa carrière, tout comme la « Sécurité Sociale » ne peut garantir une guérison instantanée pour tous dans le domaine de la santé. La « Sécurité Sociale » doit garantir l'accès à des soins de qualité pour tous. Dans le domaine de l'emploi, la « Sécurité Sociale » devrait garantir un revenu décent et un accompagnement de qualité de tous les demandeurs d'emploi en permettant une reconversion vers les métiers d'avenir.

Cette « sécurisation » suppose une réforme *coordonnée* visant deux objectifs : améliorer le reclassement en affirmant le rôle de l'Etat et supprimer les statuts d'emploi précaires en créant un contrat de travail unique à durée indéterminée¹⁴. Dans un tel système, l'Etat devrait avoir pour rôle de coordonner l'ensemble des processus de reclassement, ce qui suppose qu'il s'en donne les moyens. Précisément, pour mieux accompagner les chercheurs d'emplois, le rapprochement des diverses institutions chargées du traitement du chômage s'impose. En particulier, la dualité de structure entre ANPE et UNEDIC doit être supprimée afin de mettre en place un guichet unique indispensable à un suivi cohérent des demandeurs d'emploi. Il faut aussi poser le principe d'un traitement différencié des chômeurs. Toute personne entrée au chômage doit être évaluée de façon personnalisée et les dépenses doivent être concentrées sur les personnes qui en ont le plus besoin et seulement sur elles. Le service public de l'emploi confie ensuite le placement des demandeurs d'emplois à des opérateurs externes dont les rémunérations dépendent de leurs résultats. Ce service public de placement renoué et renforcé doit se substituer à l'obligation de reclassement des entreprises. En contrepartie, les entreprises participent au financement du service public de l'emploi par le biais d'une taxe sur licenciements. La mutualisation des ressources autour du service public constitue une garantie de solidarité. Elle permet aussi de poursuivre la professionnalisation des activités de placement et de reclassement ; les opérateurs étant rémunérés en fonction de spécificités du chômeur et de la réussite de la ré-insertion dans l'emploi.

La sécurisation des parcours professionnels nécessite aussi une profonde réforme de la formation professionnelle. La recherche d'une plus grande efficacité suppose qu'elle soit intégrée au service public de l'emploi et que les organismes qui dispensent de la formation professionnelle soient rémunérés aux résultats après avoir été mandatés par le service public. La mobilité de la

¹² Pour l'ensemble des activités économiques, Robert Shiller a esquissé ce que pourrait être ces institutions susceptibles de fournir une « assurance toute au long de la vie ». Voir *The New Financial Order*, Princeton University Press, 2003.

¹³ Extrait de l'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945.

¹⁴ Ces thèmes sont développés dans le rapport de Pierre Cahuc et Francis Kramarz : *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, 2005.

main-d'œuvre peut être grandement facilitée par la certification des compétences professionnelles des salariés. Le principe de validation des acquis de l'expérience (VAE) introduite par la loi de modernisation sociale en janvier 2002 est une étape importante dans cette direction. La VAE permet de certifier des connaissances acquises dans le cadre d'une activité professionnelle. Elle a cependant encore des défauts (nombreux dossiers retirés, peu de dossiers acceptés, trop d'exigence dans les matières générales) qui peuvent être supprimés en mettant en place des validations automatiques des acquis, afin d'obtenir en particulier le CAP, à partir d'une expérience minimum (trois ans, par exemple, comme pour les plombiers).

Enfin, la création d'un contrat de travail unique à durée indéterminée, et donc la suppression de tous les statuts d'emplois précaires, permettrait une meilleure mutualisation des risques. Elle suppose néanmoins une réforme importante du droit du travail. La césure CDD-CDI et la réglementation des licenciements économiques entraînent de profondes inégalités : les jeunes sont cantonnés à des emplois en CDD, et les entreprises hésitent à embaucher des seniors sur des emplois stables, car leur destruction est très coûteuse. Le licenciement économique est accompagné de procédures de reclassement formellement exigeantes mais souvent contournées au détriment des salariés les plus fragiles et les moins informés. Ce système aboutit à un partage très inégalitaire des risques de perte d'emploi. Il pousse aussi à conserver trop longtemps des emplois peu productifs et à détruire trop d'emplois efficaces, notamment du fait de l'interdiction de renouvellement des CDD. La suppression du CDD et la création d'un contrat de travail unique permettent de lever ces difficultés. Un tel contrat devrait avoir trois composantes : il doit être à durée indéterminée ; il doit donner droit à une prime fonction de l'ancienneté en cas de licenciement (le montant payé inclurait en particulier la composante « précarité » versée en fin de CDD) ; il doit donner lieu à une taxe sur les licenciements qui servira à garantir le droit au reclassement du salarié, reclassement assuré non plus par les entreprises mais par le service public de l'emploi.